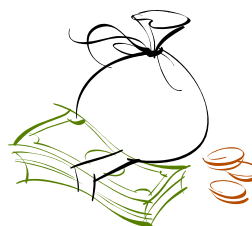




Nieuwsbrief juli 2011; subsidies

Op het gebied van de salarisadministratie en personeelszaken bestaan er diverse loonkostensubsidies en premiekortingen. De overheid probeert vooral jeugdigen, arbeidsgehandicapten en ouderen aan het werk te krijgen. Dit wordt gestimuleerd met diverse subsidies.

In deze nieuwsbrief hebben we geprobeerd de meest voorkomende subsidies kort te benoemen. Voor meer informatie verwijst ik u graag naar één van onze medewerkers.



Afdrachtvermindering onderwijs

Heeft u werknemers in dienst die een opleiding volgen zoals hieronder genoemd, dan kunt u aanspraak maken op vermindering van de afdracht loonbelasting en premies volksverzekeringen.

Soort opleiding

- BBL-opleiding (4 dagen werken 1 dag school)
- Stage MBO, niveau 1 of 2 (BOL)
- EVC-procedure
- Initiële opleiding in het hoger beroepsonderwijs
- Leer-werktraject in 3^e of 4^e jaar BBL van het MBO

Hoogte afdrachtvermindering

- € 2.738,- per kalenderjaar
- € 1.315,- per kalenderjaar
- € 329,- per procedure
- € 2.738,- per kalenderjaar
- € 2.738,- per kalenderjaar

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van de [belastingdienst](#).

Speur- en Ontwikkelingswerk (S & O)

Doel; het bevorderen van speur- en ontwikkelingswerk in het bedrijfsleven, ontwikkelen van technisch-wetenschappelijk onderzoek en ontwikkelen van technisch nieuwe producten, software en productieprocessen.

De afdrachtvermindering bedraagt 50% van de eerste € 220.000,- aan loon dat wordt besteed aan de werkzaamheden. Over het meerdere wordt 18% gerekend, voor starters is dit 64%.

De uitvoering hiervan is ondergebracht bij agentschap NL.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van [agentschap NL](#).



Premiekortingen en vrijstellingen

U kunt een premiekorting krijgen, wanneer u een oudere werknemer in dienst heeft of in dienst neemt.

Oudere werknemers

Een werknemer van 50 jaar of ouder met recht op een uitkering WW, WAO/WIA/WAJONG/WAZ, ANW of bijstand in dienst nemen.

Voor hen geldt een premiekorting van € 6.500,- per kalenderjaar (bij een werkweek van tenminste 36 uur per week). Het recht op korting bestaat voor maximaal 3 jaar.

De verplichte doelgroepverklaring dient u bij uw administratie te bewaren.

Het in dienst hebben van een 62-jarige (of oudere) werknemer

Hiervoor bedraagt de premiekorting € 2.750,- per kalenderjaar (bij een werkweek van tenminste 36 uur per week). Recht op de korting bestaat zolang de dienstbetrekking duurt, maar maximaal tot 65 jaar.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van de [belastingdienst](#).

Arbeidsgehandicapte werknemers

Heeft u of neemt u een werknemer met een beperking in dienst? Dan kunt u mogelijk korting krijgen op de af te dragen premies WAO, WIA of WW.

In dienst zijnde werknemer(s)

- geldt voor het in dienst houden van een werknemer met een WIA-uitkering
- premiekorting geldt voor maximaal 1 jaar
- geldt ook voor werknemers die herplaatst worden of wiens arbeidsplaats is aangepast.

In dienst nemen van werknemer(s)

- met recht op een WIA-uitkering (WGA/IVA)
- met recht op een WAJONG-uitkering (jonggehandicapte)
- met een Indicatiebeschikking Art 11 WSW
- met een functionele beperking
- jonger dan 18 en problemen met volgen van onderwijs door ziekte of handicap
- minder dan 35% arbeidsongeschikt.

Voor deze categorieën werknemers geldt een premiekorting voor maximaal 3 jaar van € 2.042,- per kalenderjaar en mag worden toegepast op de premies WW/WAO en WIA. Verdient een werknemer minder dan 50% van het minimumloon, dan bedraagt de premiekorting € 454,- per kalenderjaar.

U ontvangt een extra premiekorting (€ 1.360,- per kalenderjaar) indien de werknemer recht op een Wajong-uitkering heeft.



Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van de [belastingdienst](#).

Als het recht op premiekorting in een bepaalde periode hoger is dan de verschuldigde premies, mag er gedurende het kalenderjaar in een latere periode verrekend worden. Verrekening gebeurt via de aangifte loonheffingen.

Marginale arbeid

Recht op vrijstelling van premies werknemersverzekeringen bestaat bij een dienstbetrekking met een uitkeringsgerechtigde indien;

- de dienstbetrekking ten hoogste 6 aaneengesloten weken duurt én
- de werkgever in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met de uitkeringsgerechtigde is aangegaan **én**
- voor een dienstbetrekking van die uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder vrijstelling is verleend.

De uitkeringsgerechtigde moet ingeschreven staan bij UWV WERKbedrijf.

De premievrijstelling dient te worden aangevraagd bij de belastingdienst.

Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is bedoeld om werkzoekenden die moeilijk werk vinden, makkelijker aan een baan te helpen.

De werknemer die bij u gaat werken moet hierbij recht hebben op een

- WGA-, WAO-, WAZ-, of Wajong-uitkering
- WW-uitkering (langer dan 1 jaar).

Daarnaast moet de werknemer;

- nog geen 50 jaar oud zijn
- heel moeilijk aan werk kunnen komen
- in de afgelopen 6 maanden niet op proef gewerkt hebben bij de werkgever
- een zogenaamde indicatie loonkostensubsidie (LKS) hebben
- in de afgelopen 5 jaar niet eerder voor loonkostensubsidie in aanmerking gekomen zijn
- een contract voor 12 maanden worden aangeboden en
- werkgever heeft de intentie om daarna het contract met 6 maanden te verlengen.

De werkgever vraagt binnen 3 maanden nadat werknemer in dienst is gekomen de subsidie aan bij UWV.

De subsidie bedraagt 1 jaar lang 50% van het minimumloon (de helft wordt uitgekeerd bij aanvang van het dienstverband, de andere helft aan het einde van het eerste jaar).



Kleine banenregeling

Voor werknemers jonger dan 23 jaar, met een loon onder een bepaald maximum, betaalt u geen premies werknemersverzekeringen en zorgverzekeringswet. Het doel van deze regeling is het stimuleren van werkgevers om jonge werknemers een dienstverband aan te bieden. Naar alle waarschijnlijkheid vervalt deze regeling per 1 januari 2012.

Voorwaarden hiervoor zijn;

- de werknemer moet jonger zijn dan 23 jaar
- het loon mag niet hoger zijn dan het maximumbedrag, zoals genoemd in de [tabel](#).

De kleine banenregeling wordt automatisch door ons in de salarisadministratie toegepast.

Compensatieregeling loonkosten van oudere en langdurig zieke werknemers

Werkgevers kunnen de loonkosten vergoed krijgen van oudere en langdurig zieke werknemers die, voordat ze in dienst kwamen, minstens 52 weken werkloos waren. De regeling geldt voor werknemers die op 1 juli 2009 55 jaar of ouder waren. De werkgever krijgt de compensatie voor de doorbetaling van het loon als de oudere werknemer langer dan dertien weken ziek is.

De compensatie wordt verstrekt als de werknemer binnen de eerste vijf jaar na indiensttreding ziek wordt.

Proefplaatsing UWV

U kunt iemand, die een WW-, WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong of Ziektewet-uitkering van UWV ontvangt, 3 maanden op proef laten werken in uw bedrijf. U hoeft in deze tijd geen loon te betalen. Tijdens de proefplaatsing behoudt de werknemer namelijk zijn recht op uitkering(en).

Een voorwaarde voor proefplaatsing is dat u echt van plan bent de werknemer – uiteraard wanneer hij bevalt – een dienstverband aan te bieden. Dit moet een arbeidsovereenkomst zijn voor minimaal 6 maanden en voor ten minste het aantal uren dat de werknemer op proef werkte. Deze bedoeling legt u vast in een schriftelijke verklaring (intentieverklaring). Pas als u en de werknemer tevreden zijn over de proefplaatsing, biedt u dus een arbeidsovereenkomst aan.

Let op; tijdens de proefplaatsing sluit u voor de werknemer wel een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering af! Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van [UWV](#).



Loondispensatie

Loondispensatie betekent dat de werkgever de werknemer minder loon mag betalen, zelfs minder dan het wettelijk minimum. Dit mag alleen als de werknemer;

- een Wajong-uitkering heeft, of jonger is dan 18 jaar en een ziekte of handicap heeft
- minder presteert dan een "gezonde" collega met hetzelfde werk.

Voor loondispensatie is toestemming van UWV vereist.

Loondispensatie kan worden aangevraagd voor minimaal een half jaar en maximaal vijf jaar. Verlenging is mogelijk. Het lagere loon wordt aangevuld door een uitkering vanuit het UWV.

No-riskpolis

Voor een werknemer geldt een no-riskpolis, wanneer hij bij het begin van zijn dienstverband aan één van de volgende voorwaarden voldoet;

- hij ontvangt of ontving in de 5 jaar voorafgaand aan het dienstverband een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering
- hij heeft in het verleden een Wajong-uitkering ontvangen
- hij ondervindt of ondervond problemen vanwege zijn ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en komt binnen 5 jaar na afloop van het onderwijs bij u in dienst
- hij heeft een verklaring gekregen van de gemeente of UWV WERKbedrijf dat hij een arbeidshandicap heeft
- hij heeft een WSW-indicatie
- hij is vóór 8 juli 1954 geboren **én** heeft langer dan 52 weken een WW-uitkering gekregen **én** is vanuit de WW bij u in dienst gekomen. In deze situatie bestaat na 13 weken ziekte recht op een Ziektewet-uitkering.

De no-riskpolis geldt 5 jaar, gerekend vanaf de eerste werkdag. Wordt werknemer ziek (en daardoor arbeidsongeschikt), dan betaalt UWV het ziekgeld voor (maximaal) 100% door, ongeacht de reden van uitval. In het tweede jaar van ziekte wordt 70% uitbetaald.

Wanneer werknemer voorafgaand aan het dienstverband een WAJONG-uitkering ontvangen heeft, dan geldt de no-riskpolis onbeperkt.

In bijzondere gevallen kan UWV de periode van 5 jaar met nog eens 5 jaar verlengen.

TIP

Wanneer een nieuwe medewerker tenminste 2 maanden in dienst is, mag u als werkgever vragen naar eventuele vroegere arbeidsongeschiktheid van de betreffende medewerker. De werknemer is dan verplicht om openheid van zaken te geven.



De reden van het vragen naar vroegere arbeidsongeschiktheid is om te kunnen vaststellen of mogelijk gebruik kan worden gemaakt van de no-riskpolis of enige andere subsidie c.q. recht op premiekorting.

Heeft u na het lezen van deze nieuwsbrief nog vragen? Belt of mailt u ons gerust even!

Theo van Deelen
en medewerk(st)ers